

Decreto 43/1998, de 2 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo IV, Título VI de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, regulador del sistema de acceso de personas con minusvalía para la prestación de servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias y medidas de fomento para su integración laboral (B.O.C. 53, de 1.5.1998) (1)

Uno de los elementos capitales para poder medir realmente el desarrollo y progreso de los pueblos es, sin duda, su nivel de empleo, siendo así que la mayor o menor cualificación de ese progreso sólo se alcanza cuando el acceso al empleo parte desde condiciones reales de libertad e igualdad entre los ciudadanos.

Sin embargo, en la práctica, dichas condiciones de libertad e igualdad a la hora de poder acceder a un empleo resultan todavía discriminatorias para personas con minusvalía, de modo que compete a los poderes públicos el deber de establecer ese equilibrio mediante el desarrollo de una política de especial amparo de dichas personas para que el derecho de acceso a la función pública, al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio lleguen a ser efectivos, estableciendo a tales efectos, la reserva de plazas de la oferta de ocupación pública que, al propio tiempo, evite imponer limitaciones genéricas indiscriminadas por razón de minusvalías.

Por ello, la presente disposición pretende hacer efectiva la vía de integración de personas con minusvalía en el espacio correspondiente al empleo público, mediante el desarrollo reglamentario de lo dispuesto en el Capítulo IV, Título VI de la Ley Territorial 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (2), cumpliendo así el mandato establecido en el artículo 49 de nuestra Constitución según el cual “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”. Precepto que, necesariamente en razón al mismo Título en que se encuadran, ha de ponerse

en relación con los artículos 35 y 40, en los que se enuncia el derecho al trabajo de todos los españoles, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción del trabajo y a una remuneración suficiente, y que los poderes públicos promoverán las condiciones para el progreso social y económico de los españoles.

En el mismo sentido se expresa el Estatuto de Autonomía de Canarias (3) al establecer en su artículo 5º que los ciudadanos de Canarias son titulares de los derechos y deberes fundamentales establecidos en la Constitución, y que los poderes públicos canarios, en el marco de sus competencias, asumen, entre otros, como principios rectores de su política, la promoción de las condiciones necesarias para el libre ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos y la igualdad de los individuos y los grupos en que se integran, en relación con la consecución del pleno empleo.

En consecuencia, se trata de asumir la voluntad de hacer efectivo el desarrollo eficaz de tales derechos mediante la presente disposición, adecuando la vía de reserva de plazas de la oferta pública de empleo, bien entendido que ello no significa una onerosidad para la Administración, sino más bien un racional aprovechamiento de la capacidad productiva de las personas con minusvalía, y que, a la par, no representa privilegio alguno para estas personas, sino únicamente la justa compensación de la situación desfavorable en que han de afrontar las pruebas de acceso o la desigual lucha por un puesto de trabajo en el mercado libre de empleo, dando cumplimiento real a lo establecido en el artículo 49 de la Constitución, en relación con su artículo 35, en cuanto a dichas personas.

Corresponde pues, a la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, como poder público, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos sean reales y efectivos, removiendo, a su vez, cuantos impedimentos dificulten la participación de todos los ciudadanos en la vida económica y social, estableciendo su derecho a la libre elección de profesión u oficio y a la promoción a través del trabajo, sin que ello signifique conculcar la exigencia del artículo 103.3 del texto constitucional, de acceso a la función pública según los principios de

(1) El presente Decreto se transcribe con las modificaciones introducidas por Decretos 36/2006, de 4 de mayo (B.O.C. 91, de 12.5.2006); 8/2011, de 27 de enero, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración

pública de la C.A.C. (D8/2011); y 331/2011, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad (BOC 252, de 27.12.2011).

(2) La Ley 2/1987 figura como L2/1987.

(3) El Estatuto de Autonomía figura como LO1/2018.

mérito y capacidad, ya que a los aspirantes que concurren por esta vía se les exigirá superar las mismas pruebas selectivas y demostrar que cumplen las condiciones necesarias para ocupar el puesto de trabajo.

Estando ya consolidado este sistema de integración social en la Ley 2/1987, de 30 de marzo (1), se trata ahora de desarrollar el procedimiento operativo adecuado, articulándolo con los criterios que en materia de integración social y remoción de obstáculos prevén las Leyes Territoriales 9/1987, de 28 de abril, de Servicios Sociales (2), y 8/1995, de 6 de abril, de accesibilidad y supresión de barreras físicas y de la comunicación (3), partiendo además de la experiencia acumulada y aprovechando, también, la de todas aquéllas entidades colaboradoras de los órganos competentes en el marco autonómico del área de asuntos sociales.

Sin embargo, no sería completa esta norma si no se aprovechara la posibilidad de potenciar las otras vías concurrentes en la materia que, sin incremento del gasto público y en el marco de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, pueden fomentar indirectamente el empleo de trabajadores con minusvalía, produciendo a la vez ahorro en prestaciones económicas asistenciales, que podrían destinarse a mejorar los servicios sociales.

Por otra parte, teniendo en cuenta la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos y la Ley Territorial 9/1987, de 28 de abril, de Servicios Sociales (2), parece necesario asegurar de manera más eficaz la coordinación de las diferentes instancias administrativas que tienen responsabilidades en la integración social de las personas con minusvalía, garantizando al propio tiempo la participación de los usuarios en el diseño de la política que personalmente les afecta, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 49, 51 y 129 de la Constitución y el artículo 5º del Estatuto de Autonomía de Canarias.

En su virtud, considerando las Leyes Territoriales 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (1), y la Ley 9/1987, de 7 de abril, de

Servicios Sociales (2), y la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, a propuesta conjunta de los Consejeros de Presidencia y Relaciones Institucionales; Empleo y Asuntos Sociales, y Economía y Hacienda, y previa deliberación del Gobierno en su sesión celebrada el día 2 de abril de 1998,

DISPONGO:

CAPÍTULO PRIMERO (4)

Del sistema de acceso de las personas con minusvalía física, psíquica o sensorial, a puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias

Artículo 1. Concurrencia abierta al sistema de acceso al empleo público.

1. Las personas con minusvalía física, psíquica o sensorial accederán a los puestos de trabajo públicos en igualdad de condiciones que los demás ciudadanos, sin que puedan ser excluidas por estas causas.

2. A tal fin, un equipo multiprofesional de evaluación de realización de pruebas y capacidades para el acceso a un puesto en el empleo público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, habrá de certificar que están en condiciones de cumplir las tareas fundamentales de los puestos de trabajo a que aspiran mediante, si procede, a juicio de la Administración, las adaptaciones necesarias del puesto de trabajo y de las pruebas de acceso y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

3. Las certificaciones previstas en el párrafo anterior serán emitidas por los equipos multidisciplinares a que se refiere el artículo 6, apartado 6 de la Ley Territorial 9/1987, de 28 de abril, de Servicios Sociales (2).

Artículo 2. Concurrencia por vía de reserva al sistema de acceso al empleo público.

1. Las personas con minusvalía en grado igual o superior al 33%, según la valoración realizada por el equipo multiprofesional previsto en el artículo anterior, cuando su capacidad sea suficiente, según dicho órgano, para efectuar las tareas fundamentales del puesto de trabajo al que aspiran, pueden acceder con carácter exclusivo entre ellas al empleo público por la vía de reserva de plazas establecida en el artículo 79 de la Ley Territorial 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (1).

(1) La Ley 2/1987 figura como L2/1987.

(2) La Ley 9/1987 figura como L9/1987.

(3) La Ley 8/1995 figura como L8/1995.

(4) Los artículos 1 al 7 del Capítulo Primero, han sido derogados por Decreto 8/2011, de 27 de enero, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración pública de la C.A.C. (D8/2011).

2. A estos efectos, las condiciones generales mínimas físicas, psíquicas o sensoriales imprescindibles para poder ejecutar las tareas fundamentales de cada grupo o categoría son las que se especifican en el anexo del presente Decreto.

Artículo 3. Reserva de plazas en la oferta pública de empleo.

1. Las plazas vacantes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias que constituyan la oferta pública de empleo anual, que hayan de ser ocupadas tanto por funcionarios como por personal laboral, estarán sujetas en un 5% de su cuantía global a reserva para su provisión por las personas referidas en el artículo 2.

2. Cuando de la aplicación del porcentaje anterior resultasen fracciones decimales se redondearán por exceso para su cómputo.

3. El cupo de reserva de plazas establecido tendrá que aplicarse globalmente a todos los grupos de Cuerpos y Escalas de funcionarios, y a todas las categorías laborales existentes en el convenio colectivo vigente, y del personal docente y estatutario de esta Comunidad Autónoma, cuando las necesidades organizativas lo permitan.

No obstante, las reservas parciales que se realicen en los distintos Cuerpos, Escalas, Clases o Categorías, en ningún caso podrán superar el tres por ciento del total de la Oferta de Empleo Público.

4. Cuando el porcentaje de reserva fuese inaplicable, por no llegar a una unidad entera, dado el reducido número de plazas ofertadas anualmente para un determinado grupo o categoría, podrá optarse por redondear el resultado por exceso o por acumularlo a la correspondiente a cualquier otro grupo o categoría, atendiendo a las recomendaciones que al respecto dicte la Comisión para la integración socio-laboral de personas con minusvalía regulada en el Capítulo 3 del presente Decreto.

5. La aplicación de las reservas a las plazas laborales podrá ser objeto de negociación colectiva.

6. Las plazas reservadas para personas con minusvalía no cubiertas con estos aspirantes, por no superar la calificación mínima, tendrán que ser acumuladas al turno libre.

Artículo 4. Reserva de plazas a cubrir en régimen de interinidad o contratación laboral temporal.

1. La selección del personal interino y laboral temporal, así como para las listas de reserva que, de acuerdo con las previsiones de los artículos 65 y 67 de la Ley Territorial 2/1987, de 30 de marzo, se haga mediante convocatoria pública, está sujeta a reserva de un mínimo global del 3% de los puestos de trabajo de cada Departamento, para empleo de

las personas que tengan grado de disminución igual o superior al 33% y cumplan los demás requisitos legales, siempre que no sea necesaria la adaptación funcional del puesto de trabajo.

2. En las citadas convocatorias hay que hacer reserva específica de plazas para personas con minusvalía o declaración de tener ya cubierto el cupo indicado, lo que se acreditará en la propuesta con la relación de los nombramientos y contratos de este tipo que mantenga vigentes el Departamento interesado.

Artículo 5. Realización de pruebas de acceso al empleo público.

1. Los aspirantes con minusvalía que reúnan los requisitos legales se someterán a las mismas pruebas selectivas que el resto de aspirantes, incluyendo aquellas para la selección de listas de reserva, y han de demostrar su capacitación, superando la calificación mínima establecida con carácter general en cada convocatoria.

2. Las personas con minusvalía que se quieran acoger a los sistemas de concurrencia previstos en los artículos 1 ó 2 de este Decreto tienen que acreditar, previamente a la realización material de las pruebas, mediante certificación vinculante del equipo multiprofesional previsto en este Decreto, que cumplen las condiciones adecuadas, especificando asimismo en dicho documento el tipo de adaptación funcional necesaria para la correcta realización de las pruebas y para la posterior realización del trabajo. A estos efectos, la Dirección General de la Función Pública, a propuesta del citado equipo, y oído el Departamento interesado, fijará los tipos de adaptaciones materiales admisibles en el puesto de trabajo.

3. Cuando la disminución acreditada del aspirante afecte a su capacidad productiva o mecánica para el desarrollo de las pruebas o ejercicio de que se trate en el tiempo señalado, podrá admitirse excepcionalmente la ampliación en un tercio del tiempo previsto para su realización.

4. Para la evaluación de las pruebas de selección, deberán tenerse en cuenta los criterios siguientes: 1º) la definición de las tareas fundamentales propias de las funciones de los puestos, y 2º) el perfil de exigencias y condiciones mínimas de cada uno de ellos.

Artículo 6. Concursos de traslados y promoción interna.

En los concursos de traslado o promoción interna los que hayan accedido a la función pública por las vías establecidas en este Decreto, tendrán que acreditar, de igual forma, antes de la adjudicación definitiva, la adecuación del nuevo puesto de

trabajo con la minusvalía personal, apta para el ejercicio de las tareas fundamentales del mismo.

Artículo 7. *Asignación de puestos de trabajo.*

1. Para la asignación de los puestos de trabajo, se formará una lista única, incluyendo los aprobados con minusvalía entre el resto de los aspirantes, siguiendo el orden de la puntuación obtenida.

2. Cuando el puesto de trabajo asignado no sea adecuado a las circunstancias de la persona con minusvalía que lo haya de ocupar, deberá adaptarse funcionalmente el mismo, según haya prescrito el equipo multiprofesional.

3. Cuando el aspirante seleccionado no pueda acceder al puesto de trabajo que le haya sido asignado, por existir barreras arquitectónicas, se le asignará otro puesto de trabajo para el que esté adecuado, de igual nivel que el anterior y en la misma localidad o comarca. Asimismo, si posteriormente aquel puesto pasase a ser accesible, el interesado tendrá prioridad absoluta para que le sea adjudicado en el primer concurso de provisión en el que resulte anunciado.

CAPÍTULO II

Del fomento de la ocupación de las personas con minusvalía

Artículo 8. *Condiciones a las subvenciones.*

Las empresas públicas o privadas que cuenten con más de 50 trabajadores fijos, para poder obtener subvenciones o avales de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, será mérito preferente acreditar que cumplen con la obligación establecida en el artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, de dar ocupación a trabajadores con minusvalía en porcentaje de un 2%, al menos, de la respectiva plantilla. Esta condición no podrá aplicarse cuando se trate de empresas sujetas a expediente de regulación de empleo.

Artículo 9. *Contratación de bienes y servicios por la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos (1).*

(1) El artículo 9 ha sido derogado por Decreto 26/1999, de 25 de febrero, por el que se establecen medidas de fomento de integración laboral de minusválidos.

(2) El apartado 2 del artículo 10 se transcribe con las modificaciones introducidas por Decreto 331/2011, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad (BOC 252, de 27.12.2011).

1. Los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias y los Organismos de ella dependientes señalarán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares un mérito preferente de un 15% en la adjudicación de los contratos, para las proposiciones presentadas por aquellas empresas públicas o privadas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2%, siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación.

2. A estos efectos, las entidades referidas estarán exentas de depósito de fianzas o garantías para concurrir a contratación de gestión de servicios, suministros o asistencia, de acuerdo con lo que establece la legislación de contratación administrativa.

CAPÍTULO III

De los órganos de coordinación y asesoramiento

Artículo 10. *Comisión para la integración socio-laboral de personas con minusvalía.*

1. Se crea la Comisión para la integración socio-laboral de personas con minusvalía, como órgano colegiado de coordinación de acciones y programas de fomento del empleo a desarrollar dentro de la política de especial amparo de estas personas, con el fin de evitar la dispersión y aunar criterios, aprovechando al propio tiempo la experiencia acumulada por las distintas Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como por las distintas entidades colaboradoras en materia de integración social de las personas con minusvalía.

2. Dicha Comisión queda adscrita a la Consejería competente en materia de función pública, y tendrá la composición que se establezca en su reglamento orgánico (2).

3. Las funciones de la Comisión son:

a) Proponer a los Consejeros del Gobierno de Canarias, competentes en materia de integración socio-laboral de personas con minusvalía, cuantas acciones y programas redunden en desarrollo y ejecución de una política de amparo en orden a la efectividad de dicha integración. En especial, mediante iniciativas a llevar a cabo desde:

- El seguimiento de actuaciones previstas en el presente Decreto.
- La formación profesional.
- La promoción del trabajo autónomo y del cooperativismo.

- El Fondo de apoyo al empleo.
- Los Centros especiales de empleo.
- Los Servicios sociales para el trabajo.
- La adaptación de puestos de trabajo.
- La eliminación de barreras y su normalización.

b) Coordinar los criterios de evaluación y calificación de personas con minusvalía, realizadas por el equipo multidisciplinar previsto en el artículo 1 de este Decreto.

c) Difundir la información necesaria entre la sociedad, especialmente en los ámbitos escolar y profesional, con objeto de que asuma el reconocimiento de la igualdad de derechos de las personas con minusvalía.

d) Evaluar los resultados de las acciones y programas.

4. La Comisión aprobará las normas propias de su funcionamiento interno ajustado, en todo caso, al procedimiento establecido para los órganos colegiados por la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y contará con el apoyo del Consejo Asesor de integración socio-laboral.

Artículo 11. El Consejo Asesor de integración socio-laboral.

1. La Comisión se dota de un Consejo Asesor de carácter interdepartamental, como órgano de consulta y apoyo técnico, compuesto por los siguientes miembros:

- Un representante de la Consejería competente en materia de función pública, que actuará como Presidente.
- Un representante de la Consejería competente en materia de empleo y asuntos sociales, que actuará como Vicepresidente.
- El Secretario de la Comisión, que actuará como Secretario del Consejo.
- Un representante de la Consejería competente en materia sanitaria.
- Un representante de la Consejería competente en materia educativa.
- Un representante del Instituto Canario de Administración Pública (I.C.A.P.).
- Un representante de la Dirección General del Servicio Jurídico.
- Dos representantes de las organizaciones de empresarios más representativas.
- Dos representantes de los sindicatos más representativos.
- Dos representantes de las entidades registradas como de servicios sociales especializados en personas con minusvalía.

Todos ellos serán nombrados por el Presidente de la Comisión a propuesta de los Departamentos y de las entidades representadas.

2. Las funciones del Consejo Asesor son:

a) Realizar los estudios y dictámenes que les encargue la Comisión o su Presidente.

b) Elaborar documentos de divulgación e información pública, especialmente dirigidos a los sindicatos y entidades patronales para su consideración en la negociación colectiva.

c) Efectuar propuestas para la consecución de los objetivos de la Comisión.

3. El Consejo Asesor se reunirá como mínimo cuatro veces al año y someterá todos sus acuerdos al Presidente de la Comisión.

En cuanto a la indemnización por asistencia, los miembros del Consejo acreditarán los derechos por concurrir a las convocatorias oficiales: en la cuantía reglamentaria, los funcionarios, y por asimilación al Grupo A de éstos, los ajenos a la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las Consejerías y los Organismos Autónomos del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Canarias elaborarán un censo estadístico del personal, a fin de comprobar y actualizar los datos sobre el porcentaje de cobertura de plazas para personas con minusvalía dentro de la Administración de la Comunidad, que se remitirá a la Comisión para la integración socio-laboral de las mismas (1).

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. El trato preferente otorgado a las empresas en el artículo 8 del presente Decreto, sobre reserva de ocupación en un porcentaje del 2%, al menos, de su plantilla a personas con minusvalía, habrá de aplicarse gradualmente a medida que se vaya produciendo la renovación del personal, hasta que se haya sustituido en un 10% desde la entrada en vigor del presente Decreto. Estas entidades, mientras no alcancen el porcentaje del 2%, podrán suplirlo subcontratando trabajos o adquiriendo producción a

(1) La Disposición Adicional ha sido derogada por Decreto 8/2011, de 27 de enero, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración pública de la C.A.C. (D8/2011).

Centros Especiales de Trabajo de personas con minusvalía por un importe equivalente a la masa salarial correspondiente a las plazas que tendrían que ser ocupadas por dichas personas.

Segunda. *Hasta tanto se desarrolle la composición, organización y funcionamiento de los equipos multidisciplinares a que se refiere el artículo 1 del presente Decreto, las funciones serán desarrolladas por los equipos de valoración y orientación de los Centros Bases dependientes del Departamento competente en materia de servicios sociales (1).*

Tercera. 1. *En el plazo de tres meses, desde la publicación del presente Decreto, la Inspección General de Servicios y la Dirección General de Servicios Sociales, oídos los Departamentos, elaborarán un catálogo de tipos de puestos de trabajo en el ámbito de los mismos y Organismos Autónomos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, describiendo las tareas fundamentales propias de las funciones de los mencionados puestos y establecerán el perfil de exigencias y condiciones mínimas de cada uno de ellos.*

2. *Asimismo, la Dirección General de Servicios Sociales desarrollará y revisará periódicamente el anexo sobre "Condiciones mínimas para el acceso de disminuidos a la función pública", con la finalidad de dotarlo de un mayor grado de precisión al objeto de alcanzar el máximo nivel de eficacia en la aplicación de este Decreto (1).*

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan al presente Decreto.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Para la plena aplicación del presente Decreto, se faculta a los Consejeros de Presidencia y Relaciones Institucionales, y de Empleo y Asuntos Sociales, para dictar las disposiciones necesarias (1).*

(1) Las Disposiciones Transitorias Segunda y Tercera; y la Disposición Final Primera, han sido derogadas por Decreto 8/2011, de 27 de enero, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración pública de la C.A.C. (D8/2011).

Segunda. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

ANEXO

CONDICIONES MÍNIMAS PARA EL ACCESO DE DISMINUIDOS A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Personal funcionario.

Físicas.

Extremidades superiores.

Grupo E: una mano que le permita hacer movimientos de pinza y presión funcional, escribir textos manualmente.

Grupo D: tener una funcionalidad aceptable en las manos para llevar a cabo las tareas propias del puesto de trabajo y escribir manual y mecanográficamente.

Grupo C: tener, al menos, una mano que le permita hacer movimientos de pinza o presión, y escribir textos manual o mecanográficamente.

Grupos B y A: las aptitudes estarán en consonancia con el puesto específico de trabajo.

Extremidades inferiores.

Grupo E: funcionalidad de las extremidades inferiores que le permitan subir y bajar escaleras con una mano libre.

Grupos D, C, B y A: que puedan moverse por sí solos por terreno llano con la ayuda, si es necesario, de prótesis, bastones o silla de ruedas.

Sensoriales.

Vista: para todos los grupos.

- Visión mínima corregida a 2/3 en la escala de Wecker en el ojo mejor, que no sea de carácter gravemente progresivo.

- Que pueda ver a 2 metros lo que ve una persona sin déficit a 3 metros.

- Se admite la pérdida total de visión en un ojo.

Oído.

Grupo E: que el disminuido pueda entender la palabra hablada, aunque sea con la ayuda de audífonos, y que pueda seguir una conversación.

Grupo D: se admite la sordera total, siempre que tenga lectura labial.

Grupos C, B y A: que el disminuido pueda entender la palabra hablada, aunque sea con la ayuda de audífonos, y que pueda seguir una conversación.

Psíquicas.

Grupo E: que reúna las aptitudes necesarias que le permitan desarrollar las tareas propias del puesto de trabajo.

Personal laboral.

Las personas con disminución física, psíquica o sensorial tendrán que reunir las aptitudes necesarias que les permitan desarrollar las tareas propias del puesto de trabajo, de acuerdo con lo que establece el anexo de categorías y funciones del Convenio Colectivo del personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias.

En general.

1. Tener un lenguaje inteligible.
2. No padecer ninguna enfermedad que impida cumplir, al menos, el 75% de las jornadas hábiles de trabajo o que obligue a períodos largos de ausencia por causa directa de las secuelas.